Deutscher Bundestag **Drucksache 14/5753**
14. Wahlperiode 03. 04. 2001

Antrag

der Abgeordneten Horst Seehofer, Peter Rauen, Karl-Josef Laumann, Gunnar Uldall, Gerald Weiß (Groß-Gerau), Hansjürgen Doss, Johannes Singhammer, Dagmar Wöhrl, Brigitte Baumeister, Wolfgang Börnsen (Bönstrup), Rainer Eppelmann, Dr. Hans-Peter Friedrich (Hof), Erich G. Fritz, Dr. Karl-Heinz Hornhues, Ulrich Klinkert, Dr. Norbert Lammert, Julius Louven, Wolfgang Meckelburg, Elmar Müller (Kirchheim), Claudia Nolte, Friedhelm Ost, Dr. Bernd Protzner, Dr. Heinz Riesenhuber, Franz-Xaver Romer, Hartmut Schauerte, Heinz Schemken, Karl-Heinz Scherhag, Dorothea Störr-Ritter, Andreas Storm, Max Straubinger, Matthäus Strebl, Angelika Volquartz, Peter Weiß (Emmendingen), Matthias Wissmann und der Fraktion der CDU/CSU

Soziale Partnerschaft stärken – Betriebsverfassungsgesetz zukunftsfähig modernisieren

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Das von der Union zu Beginn der 50er Jahre geschaffene System der betrieblichen Mitbestimmung hat sich bewährt. Es fördert die soziale Partnerschaft, trägt zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit der Betriebspartner bei und dient damit einem angemessenen Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes muss die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten auch in der globalisierten Wirtschaft sichern und muss dem zusammenwachsenden europäischen Wirtschaftsraum Rechnung tragen. Sie muss sich entsprechend den Bedürfnissen der betrieblichen Praxis weiterentwickeln.

Diesen Zielen wird der von der Bundesregierung vorgelegte Gesetzentwurf nicht gerecht. Er ist undemokratisch, bürokratisch, mittelstandsfeindlich, unflexibel und Kosten treibend. Er strahlt den Geist des Klassenkampfs und nicht den moderner sozialer Partnerschaft aus. Er wird der gesellschaftlichen Wirklichkeit und den Anforderungen der Wissensgesellschaft nicht gerecht. Er fördert nicht die Eigenverantwortung der Arbeitnehmer, sondern dient einseitig den Interessen von Funktionären, wie sich aus einer Vielzahl von Einzelregelungen ergibt:

- Die geplanten Verfahren bei der Wahl des Betriebsrats in kleinen Betrieben, der Besetzung der Ausschüsse und Arbeitsgruppen sowie bei der Auswahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder per einfacher Stimmenmehrheit hebeln die Minderheitenrechte aus und beschädigen den Pluralismus in den Betrieben.

- Die Absenkung der Schwellenwerte wird die Zahl der Betriebsratsmitglieder gerade in kleinen und mittleren Betrieben und die Zahl der freigestellten Betriebsratsmitglieder deutlich erhöhen. Das führt zu einer unzumutbaren Belastung des Mittelstandes, zur Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit und damit letztlich zu mehr Kosten und zu einer Gefährdung von Arbeitsplätzen.
- Die Ausweitung der Mitbestimmung auf die Bekämpfung der Ausländerfeindlichkeit und des Rassismus führt zu einer Politisierung der Betriebsratsarbeit und geht über die eigentlichen Aufgaben des Betriebsrats als betriebliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer weit hinaus. Die Bekämpfung der Ausländerfeindlichkeit ist eine wichtige gesamtgesellschaftliche Aufgabe, nicht aber eine Aufgabe der Betriebe.

Moderne soziale Partnerschaft erfordert neues Denken. Ziel einer Reform des Betriebsverfassungsgesetzes muss es sein, für einen fairen Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu sorgen und den partnerschaftlichen Umgang im Betrieb zu fördern. Zugleich erfordert eine dynamische Wirtschaft schnellere Entscheidungsprozesse der Betriebspartner. Aus diesem Grund ist das betriebliche Beteiligungsverfahren zu beschleunigen und der Betriebsrat frühzeitig zu beteiligen. Der gewachsenen Vielfalt betrieblicher Entscheidungen muss Rechnung getragen und die im Hinblick auf die jeweiligen betrieblichen Erfordernisse getroffenen Entscheidungen der Betriebspartner müssen so weit wie möglich respektiert werden.

Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes darf nicht zu einer Verlagerung der Betriebsführung vom eigenverantwortlich handelnden Unternehmer auf den Betriebsrat führen, weil nur der Unternehmer – nicht aber der Betriebsrat – persönlich für diese unternehmerischen Entscheidungen haftet.

II. Der Deutsche Bundestag lehnt den vorgelegten Gesetzentwurf zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes aus diesen Gründen ab und fordert die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der folgende Eckpunkte enthält:

1. Beschäftigung sichern, betriebliche Bündnisse für Arbeit ermöglichen

In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit und betrieblicher Umstrukturierungen gewinnt die Beschäftigungssicherung in der betrieblichen Praxis an Bedeutung. Aus diesem Grunde ist die Beschäftigungssicherung und -gewinnung in den Katalog der allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats aufzunehmen und dem Betriebsrat das Recht zu geben, dem Arbeitgeber Vorschläge zur Beschäftigungssicherung zu unterbreiten.

Der Flächentarifvertrag hat sich mit seiner befriedenden Wirkung bewährt; deswegen muss an ihm festgehalten werden. Die praktischen Erfahrungen zeigen aber, dass das geltende Tarifvertragsgesetz zu wenig flexibel ist, um Arbeitsplätze zu schaffen und zu sichern. Notwendig ist daher eine tarifrechtliche Flankierung. Um den Spielraum für betriebliche Bündnisse für Arbeit zu erweitern, müssen neben Lohn und Arbeitszeit auch die individuellen Beschäftigungsaussichten in den Günstigkeitsvergleich einbezogen werden. Wenn der Betriebsrat und die Belegschaft mit qualifizierter Mehrheit mit der Unternehmensleitung Regelungen im Unternehmen beschließen, sollte dies bei einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber als Vermutung für eine günstigere Regelung gelten. Den Tarifparteien muss zur Sicherung der Tarifautonomie innerhalb einer bestimmten Frist ein begründetes Einspruchsrecht bleiben.

2. Minderheitenrechte bewahren

Um auch kleinen Gewerkschaften bzw. gewerkschaftlich nicht organisierten Arbeitnehmern eine faire Chance bei der Wahl zum Betriebsrat zu geben, muss die Wahl des Betriebsrats sowie die Besetzung der entsprechenden Gremien wie bisher nach den Grundsätzen der Verhältniswahl möglich sein. Eine zwingende Mehrheitswahl in Kleinbetrieben, bei Freistellungen und bei der Besetzung von Ausschüssen wird abgelehnt, weil Minderheiten dadurch nicht ausreichend berücksichtigt werden.

Der Minderheitenschutz soll bei der Betriebsratswahl dadurch gewährleistet bleiben, dass Angestellte und Arbeiter zwar grundsätzlich den Betriebsrat gemeinsam wählen. Eine getrennte Wahl ist aber dann durchzuführen, wenn es die Mehrheit einer dieser Gruppen beschließt.

Um die Entscheidungsmöglichkeiten des einzelnen Arbeitnehmers zu erweitern, sollte zukünftig bei den Wahlen zum Betriebsrat das Kumulieren mehrerer Stimmen auf einen Kandidaten und das Verteilen der Stimmen auf unterschiedliche Listen ermöglicht werden.

Um konkrete Anregungen der Belegschaft besser berücksichtigen zu können, sollen die individuellen Rechte des einzelnen Arbeitnehmers dadurch gestärkt werden, dass der Betriebsrat auch über solche Themen zu beraten hat, die von mindestens 5 % der Belegschaft vorgeschlagen werden.

3. Berufliche Bildung partnerschaftlich ausbauen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern

Lebenslanges Lernen ist notwendig, um den wachsenden Anforderungen einer sich verändernden Arbeitswelt gerecht zu werden. Damit kommt der betrieblichen Bildung für Arbeitnehmer eine wachsende Bedeutung zu. Aus diesem Grunde sollte die Partnerschaft im Betrieb in Fragen der Einführung beruflicher Bildungsmaßnahmen gestärkt werden und dem Betriebsrat ein echtes Mitbestimmungsrecht in Betrieben mit mehr als 300 Arbeitnehmern eingeräumt werden, soweit dies für den Arbeitgeber nicht unzumutbar ist oder mit unverhältnismäßig hohen Kosten verbunden ist. Voraussetzung für dieses Mitbestimmungsrecht ist, dass sich durch die Änderungen von technischen Anlagen, des Arbeitsverfahrens, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsplätze ein nachhaltiger Qualifizierungsbedarf der Arbeitnehmer ergibt, weil deren bisherige berufliche Kenntnisse und Fähigkeit zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen.

Um in der Familie beiden Partnern die Chance auf eine angemessene Erwerbsarbeit zu geben und diese mit der Familienarbeit sinnvoll zu vereinbaren, sind vielfältige Anstrengungen notwendig. Im Betrieb sollte das Bewusstsein der Betriebspartner für Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestärkt werden. Dieser Aspekt sollte deshalb ebenfalls in den Katalog der allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats aufgenommen werden. Um im Interesse der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Betriebe Anreize für mehr Teilzeitangebote zu schaffen, sollten ähnlich wie im Kündigungsschutzgesetz Teilzeitbeschäftigte nur entsprechend ihrer Arbeitszeit anteilig auf die Schwellenwerte angerechnet werden.

4. Organisatorische Rahmenbedingungen flexibler gestalten

Die betrieblichen und unternehmensrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten sind vielfältig. Die organisatorischen Rahmenbedingungen des geltenden Betriebsverfassungsgesetzes haben sich in der betrieblichen Praxis demgegenüber als zu eng erwiesen. Es sollte daher die Möglichkeit geschaffen werden, tarifvertragliche und betriebliche Vereinbarungen über Struktur und Arbeitsweise der Mitbestimmungsorgane abzuschließen, um flexibel auf unternehmensspezifische Besonderheiten reagieren zu können. Dadurch können die Arbeitnehmer-

vertretungsstrukturen besser als bisher auf regionale oder branchenspezifische Besonderheiten zugeschnitten werden.

5. Wettbewerbsfähigkeit fördern – Verfahren beschleunigen

Ein zukunftsorientiertes Betriebsverfassungsgesetz muss auf die sich verändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen reagieren und die Gewähr dafür bieten, dass unternehmerische Entscheidungen – auch wenn sie der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen – in wirtschaftlich vertretbaren Zeiträumen umgesetzt werden können.

- In Betrieben mit bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern kann ein Betriebsrat errichtet werden, wenn die Mehrheit der Arbeitnehmer für die Einrichtung eines Betriebsrats votiert.
- Die Verfahrensabläufe der betrieblichen Mitbestimmung sind durch die Festlegung einer zeitlichen Begrenzung zu beschleunigen. Dies gilt insbesondere für die Bildung der Einigungsstelle und das Einigungsstellenverfahren selbst. Voraussetzung für eine Beschleunigung ist allerdings eine frühzeitige und umfassende Information und Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber.
- Die Geltendmachung der nicht ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats sollte an die 3-Wochen-Frist gekoppelt werden, die bereits im Kündigungsschutzgesetz vorgesehen ist. Die Angaben, die der Arbeitgeber dem Betriebsrat mitzuteilen hat, sollen ausdrücklich im Gesetz benannt werden. Dadurch werden unnötige Prozesse vermieden und Rechtssicherheit für alle Beteiligten geschaffen.
- Das geltende Wahlverfahren ist zu kompliziert. Es muss einfacher und unbürokratischer gemacht werden. Dabei müssen die begründeten Rechte von Minderheiten im Betrieb gewährleistet und demokratische Grundsätze eingehalten werden. Eine Wahl im Hauruckverfahren ist abzulehnen. Ein vereinfachtes Wahlverfahren kann nur dann angewandt werden, wenn 35 % der Belegschaft auf der Betriebsversammlung anwesend ist.

6. Betriebsratsarbeit modernisieren

Die Aufgaben des Betriebsrats sind komplexer geworden. Um eine wirksame Arbeit des Betriebsrates im Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern auch in Zukunft zu gewährleisten, müssen seine Arbeitsbedingungen verbessert werden.

- Um die Betriebsratsarbeit auf qualitativ hochwertigem Niveau zu halten, müssen sich motivierte und qualifizierte Arbeitnehmer im Betriebsrat engagieren. Da jedoch viele Arbeitnehmer auf eine reguläre Tätigkeit im Betrieb nicht verzichten wollen, ist der Anspruch auf Teilfreistellungen bei unveränderten Schwellenwerten gesetzlich zu fixieren. Dies ermöglicht dem einzelnen Betriebsrat, seine berufliche Tätigkeit sinnvoll mit einer ggf. zeitlich befristeten Betriebsratsarbeit zu verzahnen.
- Der Zugang des Betriebsrats zu den betriebsüblichen Informations- und Kommunikationstechnologien muss im Gesetz festgeschrieben werden. Durch eine solche Konkretisierung könnten viele kostenintensive Gerichtsprozesse vermieden werden.
- Den Betriebsparteien sollte die Option gegeben werden, die Erstattung der Kosten der Betriebsratsarbeit durch die Einräumung eines eigenen Budgets des Betriebsrats im beiderseitigen Einverständnis zu gestalten.

7. Übergangsmandat des Betriebsrats auf eindeutige Rechtsgrundlage stellen

Um Rechtssicherheit zu gewährleisten, soll ein Übergangsmandat des Betriebsrats bei Betriebsabspaltungen für die Dauer von bis zu 6 Monaten nach Wirksamkeit der Betriebsabspaltung normiert werden.

8. Jugend- und Auszubildendenvertretung stärken

Um die jugendlichen Arbeitnehmer und die Auszubildenden stärker in die Entscheidungsprozesse einzubinden, soll die Errichtung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen auch in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten ermöglicht werden.

Berlin, den 3. April 2001

Horst Seehofer
Peter Rauen
Karl-Josef Laumann
Gunnar Uldall
Gerald Weiß (Groß-Gerau)
Hansjürgen Doss
Johannes Singhammer
Dagmar Wöhrl
Brigitte Baumeister
Wolfgang Börnsen (Bönstrup)
Rainer Eppelmann
Dr. Hans-Peter Friedrich (Hof)
Erich G. Fritz
Dr. Karl-Heinz Hornhues
Ulrich Klinkert
Dr. Norbert Lammert
Julius Louven
Wolfgang Meckelburg
Elmar Müller (Kirchheim)
Claudia Nolte
Friedhelm Ost
Dr. Bernd Protzner
Dr. Heinz Riesenhuber
Franz-Xaver Romer
Hartmut Schauerte
Heinz Schemken
Karl-Heinz Scherhag
Dorothea Störr-Ritter
Andreas Storm
Max Straubinger
Matthäus Strebl
Angelika Volquartz
Peter Weiß (Emmendingen)
Matthias Wissmann
Friedrich Merz, Michael Glos und Fraktion



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon (02 28) 3 82 08 40, Telefax (02 28) 3 82 08 44
ISSN 0722-8333